

Frauenförderplan

der Kreis- und Universitätsstadt

Homburg



2021

|

2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 04

Teil 1:

Allgemeines Regelwerk

1. Geltungsbereich und Geltungsdauer 06

1.1 Begriffsbestimmung 06

2. Besetzung von Stellen 06

2.1 Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils 06

2.2 Stellenausschreibungen 07

2.3 Auswahlverfahren 08

2.4 Einstellung, Beförderung und Übertragung 08

höherwertiger Tätigkeiten 08

2.5 Umkehr der Beweislast 09

3. Berufliche Fort- und Weiterbildung 09

4. Flexible Arbeitszeiten 10

4.1 Familiengerechte Arbeitszeiten 10

4.2 Teilzeitarbeit und Telearbeit 10

4.3 Elternzeit und Beurlaubung ohne Dienstbezüge 11

4.4 Pflegezeit 11

5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 12

6. Statistische Erhebung und Berichtspflicht	12
6.1 Statistische Erhebung	12
6.2 Berichtspflicht	13
7. Besetzung von Gremien	14
8. Sprache	14
9. Umsetzung und Schlussbestimmung	14

Teil 2:

Zielvorgaben und Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

1. Zielvorgaben	15
1.1 Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanz in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen	16
1.2 Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanz auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen	17
2. Zielvorgabe für Teilzeit- und Telearbeit in Leitungsfunktionen	17
3. Zielvorgabe für die Besetzung von Gremien	17
4. Fortbildungsmaßnahmen	18
4.1 Personelle Maßnahmen	18
4.2 Organisatorische Maßnahmen	19
4.3 Maßnahmen zur Kinderbetreuung	19

Vorwort

Die rechtliche Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes nach Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz, wonach Männer und Frauen gleichberechtigt sind, hat immer noch nicht zur faktischen Durchsetzung der Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen geführt.

Noch immer sind es mehrheitlich Frauen, die trotz zunehmender Berufstätigkeit für Kindererziehung, Haushalt und Pflege von Angehörigen verantwortlich sind. Die Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeuten für Frauen Mehrbelastung, bewirken sogenannte Ausfallzeiten und zwingen oft zur Teilzeitarbeit. Das bedeutet, dass Frauen trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf haben als Männer.

Der vorliegende Frauenförderplan ist ein personalwirtschaftliches Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Frauen soll der gleiche berufliche Aufstieg ermöglicht werden unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern gleichermaßen.

Für die Kreisstadt Homburg stellen kompetente Frauen eine unverzichtbare Ressource dar, gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel. Es wird daher angestrebt, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Funktions- und Einkommensbereichen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil vertreten sind. **Ziel ist es, die paritätische Beschäftigung auf allen Ebenen zu erreichen.**

Seit 2007 ist die Stadtverwaltung Homburg mit dem Zertifikat „Audit Beruf und Familie“ ausgezeichnet. Familienfreundliche Regelungen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit aus familiären Gründen, reduzierte Arbeitszeit für Führungskräfte usw.) sollen Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Eine Re-Auditierung wurde 2017 umgesetzt. Am 15. März 2020 wurde das Dialogverfahren beendet, mit dem die bereits vorhandenen Rahmenbedingungen und die familienfreundliche Unternehmenskultur weiterentwickelt wurden.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern muss als Gemeinschaftsaufgabe von allen verstanden werden. Primär richtet sich der Auftrag, entsprechende Anstrengungen zu unternehmen und Maßnahmen zu ergreifen, an die Führungskräfte und solche mit personeller Verantwortung. Gleichzeitig sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an der Erfüllung dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung der Richtlinien und die Durchführung der Maßnahmen dieses Förderplans. Frauen sind explizit aufgefordert, Arbeitsbereiche mit größerer Verantwortung zu übernehmen und sich dem Auswahlverfahren zu stellen.

Der Frauenförderplan der Kreisstadt Homburg ist ein Instrument und Teil der Personalplanung und der Personalentwicklung im Sinne von § 11 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz.

Der vorliegende Frauenförderplan besteht aus zwei Teilen. **Teil I beinhaltet das Allgemeine Regelwerk, Teil II die für die Geltungsdauer des aktuellen Frauenförderplans vereinbarten Zielvorgaben sowie die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben.**

Die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Personalplanung und -entwicklung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden.

Teil 1: Allgemeines Regelwerk

1. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der vorliegende Frauenförderplan der Kreisstadt Homburg wird gemäß § 7 des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern vom 28. Juni 1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG) vom 17. Juni 2015 aufgestellt. Er gilt für die Verwaltung der Kreisstadt Homburg für die Zeit vom 01.04.2021 bis 31.12.2024.

Soweit die Stadt Homburg Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen privaten Rechts hält, hat sie darauf hinzuwirken, dass die Grundsätze des LGG auch von diesen beachtet werden.

1.1 Begriffsbestimmung

Gegenstand des Frauenförderplans ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs. Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Jede Entgeltgruppe und jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn bildet einen Bereich.

2. Besetzung von Stellen

Der Frauenförderplan der Kreisstadt Homburg hat gemäß § 13 LGG zum Ziel, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgelt- oder Besoldungsgruppe mindestens zu 50% vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

2.1 Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

Auf Grundlage der von der Dienststelle zu erstellenden Personalstatistik sind vom Personal- und Organisationsamt und der Frauenbeauftragten gemeinsam für jeweils vier Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungsgruppe zu erarbeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Gemäß § 7 Abs. 1 LGG muss der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer zum Abbau von Unterrepräsentanzen verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppe sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen enthalten. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind zu benennen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Personalstellen erforderlichen Qualifikationen der Beschäftigten bereits aufweisen oder wie sie die geforderte Qualifikation erwerben können (geschlechtergerechte Personalentwicklung).

Grundlagen des Frauenförderplans sind die statistische Erhebung nach § 6 LGG sowie die zu erwartende Fluktuation oder personalwirtschaftliche Einsparmaßnahmen. Die Zielvorgaben nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sind für den Zeitraum vom 01.04.2021 bis zum 31.12.2024 zu erstellen.

Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans in diesem Zeitraum nicht erfüllt, bedarf gemäß § 12 Abs. 5 LGG bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung, Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, im Geltungsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände der Zustimmung des Gemeinderates. Die Gründe hierfür sind im nächsten Bericht zum Frauenförderplan darzulegen (§ 7 Abs. 10 LGG).

Die Zielvorgaben sowie die entsprechende Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben sind im Teil II des Frauenförderplans der Stadt Homburg aufgezeigt.

2.2 Stellenausschreibungen

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden. Bei der Neubesetzung hat sich die Dienststelle an den Grundsätzen des Frauenförderplans gemäß § 7 LGG zu orientieren.

§ 10 Abs. 2 LGG regelt die Voraussetzungen, unter denen von einer Ausschreibung abgesehen werden kann. Dies muss jedoch im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten erfolgen.

Die Stellenausschreibung kann öffentlich erfolgen, wenn das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz mit einer hausinternen Stellenausschreibung nicht erreichbar ist.

Vor jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebende Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen (§ 10 Abs. 3 LGG).

Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Stellenausschreibung eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Das gilt für interne wie auch für externe Ausschreibungen. Hierbei ist auf das Bestehen eines Frauenförderplanes sowie auf die Zielsetzung des Frauenförderplans, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.

Der Zusatz lautet: „Die Kreisstadt Homburg verfügt über einen Frauenförderplan und ist an der Bewerbung von Frauen sehr interessiert.“

Die Ausschreibung muss alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die für die Stellenbesetzung herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes zu orientieren (§ 10 Abs. 4 LGG).

Liegen nach der ersten Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Stellenausschreibung einmal zu wiederholen (§ 10 Abs. 6 LGG).



2.3 Auswahlverfahren

Die Beurteilung der Qualifikation orientiert sich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes. Maßgeblich ist das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes, sofern nicht auf Grund der Vielzahl der eingegangenen Bewerbungen eine Vorauswahl realisiert werden muss. Das gilt auch bei der Vergabe von Auszubildendenplätzen (§ 12 II LGG).

Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit. Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus sachlichen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

2.4 Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens 50% vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 13 LGG). Dienstalster, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständig Bedeutung zukommt.

Bei der Qualifikationsbeurteilung/dienstlichen Beurteilung dürfen folgende sachfremde Kriterien nicht herangezogen werden:

- Familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge durch eine Schwangerschaft oder die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger
- Familienstand
- Einkünfte oder Einkommenslosigkeit des Partners einer Bewerberin
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen
- Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.5 Umkehr der Beweislast

Wenn im Streitfall eine Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Dienstherr die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, beziehungsweise die Beweislast dafür, dass die Eignung, Befähigung und Leistung der betroffenen Person geringer ist als die der eingestellten beziehungsweise beförderten Person (§ 14 LGG).



3. Berufliche Fort- und Weiterbildung

Es werden von den für die Fortbildung zuständigen Stellen im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifikation von Frauen dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorzubereiten. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Bei Bedarf kann eine Kinderbetreuung organisiert werden (§ 15 Abs. 1 LGG).

Neuen Mitarbeitern sowie Auszubildenden wird eine Einführung in das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern angeboten.

Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an dienstlich notwendigen Ganztagsfortbildungen gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.

Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung darf nicht als Ablehnungsgrund einer Fort- und Weiterbildungsveranstaltung herangezogen werden. Befristet Teilzeitbeschäftigte, die vor Ablauf der Frist den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend anzubieten.

Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfall- und Unfallversicherungsrechts. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt bestehen nicht.



4. Flexible Arbeitszeiten

4.1 Familiengerechte Arbeitszeiten

Die Stadtverwaltung Homburg bietet unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten an, die eine Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf erleichtern. Flexible Arbeitszeiten eröffnen Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten ermöglichen.

Im Interesse dieser Zielsetzung ist die Verwaltung berechtigt, Arbeitszeitmodelle zu erproben. Soweit erforderlich, sind hierzu im Benehmen mit dem Ministerium für Inneres und Sport Ausnahmen von einzelnen Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes, der Arbeitszeitverordnung und der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter zulässig (§ 16 Abs. 2 LGG).

4.2 Teilzeitarbeit und Telearbeit

Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 17 Abs. 1 LGG).

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze anzubieten.

Teilzeit- und Telearbeit steht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen (§ 17 Abs. 6).

Ansonsten gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung Telearbeit der Stadtverwaltung Homburg. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise Telearbeit ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen (§ 17 Abs. 1 LGG).

Teilzeitstellen sollen so beschaffen sein, dass sie ein – auch im Hinblick auf die Altersversorgung – zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen (§ 17 Abs. 3 LGG). Unbefristet Teilzeitbeschäftigten, die den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

4.3 Elternzeit und Beurlaubung ohne Dienstbezüge

Hinsichtlich der Voraussetzungen zur Gewährung von Elternzeit gelten die Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bzw. der Elternzeitverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, es sei denn zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen. Eine Ablehnung muss schriftlich erfolgen (§ 28 TVöD, § 83 SGB).

Männer sind ausdrücklich zur Inanspruchnahme von (befristeten) Beurlaubungen und der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu ermutigen. Ein entsprechendes Ziel zur Förderung der „aktiven Vaterschaft“ ist im Rahmen des „Audit Beruf und Familie“ bei der Stadtverwaltung Homburg vereinbart.

Bezüglich der Voraussetzungen einer Beurlaubung zur Pflege gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz PflegeZG) in der jeweils geltenden Fassung.

Die Dienststelle soll den wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern (§ 18 Abs. 1 LGG).

Beschäftigten, die Elternzeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen hieraus keine dienstlichen Nachteile erwachsen (§ 18 Abs. 2 LGG).

Beschäftigte und BeamtInnen, die eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind insbesondere auf die arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen (§ 19 LGG).

4.4 Pflegezeit

Das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) soll ArbeitnehmerInnen gestatten, sich für eine begrenzte Zeitdauer (bis maximal sechs Monate) ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu versorgen, ohne dass dadurch das Arbeitsverhältnis gefährdet würde.

Seit dem 01.01.2012 gibt es außerdem die Möglichkeit, gemäß dem Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) zur Pflege eines nahen Angehörigen die wöchentliche Arbeitszeit für die Dauer von zwei Jahren zu reduzieren. Während der Dauer der Arbeitszeitreduzierung wird - ähnlich wie im Falle der Altersteilzeit - ein Aufstockungsbetrag gezahlt, der dann in der so genannten Nachpflegephase ausgeglichen werden muss. Im Gegensatz zur Pflegezeit gemäß § 3 Abs. 1 und § 4 PflegeZG besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf eine Familienzeit.



5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Dienststelle ist verpflichtet, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und bei bekannt gewordenen sexuellen Belästigungen die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststelle zu melden.

Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigung von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.

Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen (§ 20 LGG)



6. Statistische Erhebung und Berichtspflicht

6.1 Statistische Erhebung

Das Personal- und Organisationsamt erstellt jährlich mit Stand 30. Juni die Statistik gem. § 6 LGG. Die statistische Erhebung ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Amt, das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und an den Oberbürgermeister, den Personalrat und die Frauenbeauftragte weiterzuleiten. Die Ist-Analyse zum 30. Juni 2020 liegt diesem Frauenförderplan bei.

Die Statistik enthält insbesondere Angaben zu folgenden Daten:

- Zahl der Frauen und Männer unter den Beschäftigten, gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, Voll- und Teilzeittätigkeit sowie die Zahl und Dauer der Beurlaubung differenziert nach familienbedingter Beurlaubung und Beurlaubung aus sonstigen Gründen,
 - Zahl der Frauen und Männer in den jeweiligen dienststelleninternen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,
 - Zahl der Frauen und Männer bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Fortbildung
 - Zahl der Frauen und Männer in Gremien der Dienststelle nach § 29 Abs. 1 LGG
-

6.2 Berichtspflicht

Nach Ablauf des 2-jährigen Berichtszeitraums erstellt das Personalamt einen Abschlussbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 6, 9 LGG) und die Umsetzung des Frauenförderplanes.

Berichtsgrundlage ist der statistische Erhebungsbogen gem. der Verordnung über die statistische Erhebung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 9 LGG).

Die Berichtspflicht umfasst insbesondere:

- die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen der einzelnen Berufsfach- und Laufbahngruppen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Ergebnisse der durchgeführten Maßnahmen zur Frauenförderung
- die Umsetzung der personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- die Umsetzung des Frauenförderplans
- die Umsetzung der Zielvorgaben nach § 7 Abs. 1 sowie nach § 29 Abs. 2 LGG und wurden die Zielvorgaben erreicht? Wenn nein, warum nicht und was wird angestrebt, um sie zu erreichen?
- die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Statistik ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Amt und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zu senden.

7. Besetzung von Gremien

Die Kreisstadt Homburg und ihre Eigengesellschaften sowie Gesellschaften, an denen sie mehrheitlich beteiligt ist, haben darauf hinzuwirken, dass Gremien wie z.B. Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen und Ausschüsse hälftig mit Frauen und Männern zu besetzen sind, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen. Mitglieder kraft Amtes sind hiervon ausgenommen. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn andere tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegenstehen (§ 29 Abs. 1 LGG).

Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern sind Frauen und Männer jeweils hälftig vorzuschlagen oder zu benennen. Bestehen Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium jeweils für befristete Zeiträume zusammengesetzt wird (§ 29 Abs. 3 LGG).

Die jeweilige Frauenbeauftragte ist frühzeitig am Auswahl- und Nominierungsverfahren zu beteiligen (§ 29 Abs. 5 LGG).

8. Sprache

Die Dienststellen haben beim Erlass von Rechtsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben, in der Öffentlichkeitsarbeit, im Marketing und bei der Stellenausschreibung den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch Rechnung zu tragen, dass geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt werden, hilfsweise die weibliche und die männliche Form verwendet wird.

Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen sind in männlicher und weiblicher Form zu benutzen, abhängig von der Person oder Personengruppe, die sie bezeichnen (§ 28 LGG).

9. Umsetzung und Schlussbestimmung

- Die Führungskräfte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Frauenförderplans verantwortlich.
- Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.
- Die Bestimmungen des Frauenförderplans werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.
- Der Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.04.2021 in Kraft.

Teil 2: Zielvorgaben und Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben

1. Zielvorgaben

Das LGG sieht in vier Bereichen Zielvorgaben vor:

- Eine verbindliche Zielvorgabe in Prozentsätzen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen (§ 7 Abs. 1 LGG)
- Eine verbindliche Zielvorgabe in Prozentsätzen zum Abbau von Unterrepräsentanz auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen (§ 7 Abs. LGG)
- Eine dienststellenbezogene Zielvorgabe für Teilzeit- und Telearbeit in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter (§ 7 Abs. 6 LGG)
- Quantitative Zielvorgaben für die Besetzung von Gremien, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern (§ 29 Abs. 2 LGG).



1.1 Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanz in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil in % zum 30.06.20	Ausscheidende/freie Stellen 01.01.2021 bis 31.12.2024	Zielvorgabe in %
A 16	1	---	0 %	---	---
A 15	1	---	0 %	---	---
A 14	2	1	33,33 %	1	33,33% (umgesetzt)
A 13 S	3	2	40%	2 Stellen	50%
A 12	5	7	58,33%	1 Stelle	61,54%
A 11	6	10	62,5%	1 Stelle	68,75%
A 10	4	3	42,86%	2 Stellen	55,55%
A 9 g. D.	2	2	50%	---	---
A 9 m. D.	8	7	46,67%	---	--- x1)
A 8	0	5	100%	---	---
E 15	2	---	0%	---	--- x1)
E 14	2	---	0%	---	---
E 13	3	2	40%	---	--- x1)
E 12	7	1	12,5%	---	--- x1)
E 11	8	6	42,86%	2 Stellen	42,86 %
E 10	8	7	46,67%	---	--- x1)
E 9 b	7	6	46,15%	---	--- x1)
E 9 a	25	14	35,90%	1 Stelle	37,5%

In den Besoldungsgruppen A 12, A 11, A 8 bestehen keine Unterrepräsentanzen. Das gleiche gilt für die Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 12 (Sozialpädagogen, Sozialarbeiter). Die angegebenen Zielvorgaben in Prozent werden in Folge von Altersfluktuation durch Stellenbesetzungen durch Frauen erzielt. Die entsprechenden Maßnahmen sind nachfolgend aufgeführt. Die paritätische Besetzung erfolgt vor dem Hintergrund des aktuellen Sanierungshaushaltes und damit einhergehenden Sparmaßnahmen.

X1) Stelle wird nicht mehr besetzt (Einsparung), deshalb ist keine Zielvorgabe möglich trotz Unterrepräsentanz

1.2 Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanz auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen

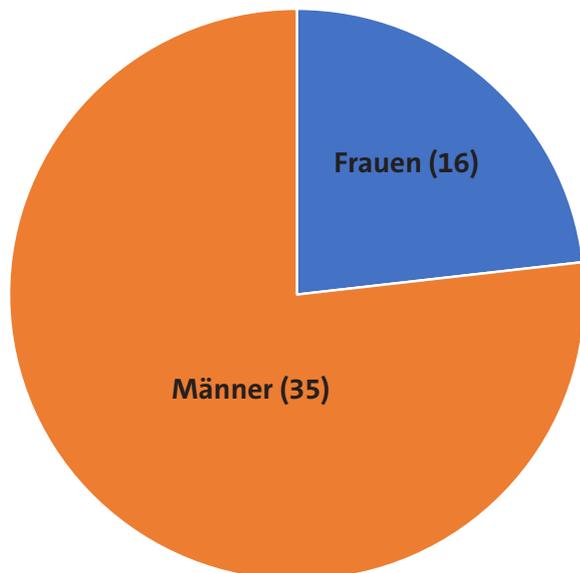
Besoldungs-/Entgeltgruppe	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Frauenanteil in % zum 30.06.20	Ausscheidende/freie Stellen 01.01.2021 bis 31.12.2024	Zielvorgabe in %
Amtsleitungen	6	3	33,33%	3 Stellen	45,45%
Abteilungsleitungen	13	6	31,58%	1 Stelle	36,84%
A 14	2	1	33,33 %	1	33,33% (umgesetzt)

2. Zielvorgabe für Teilzeit- und Telearbeit in Leitungsfunktionen

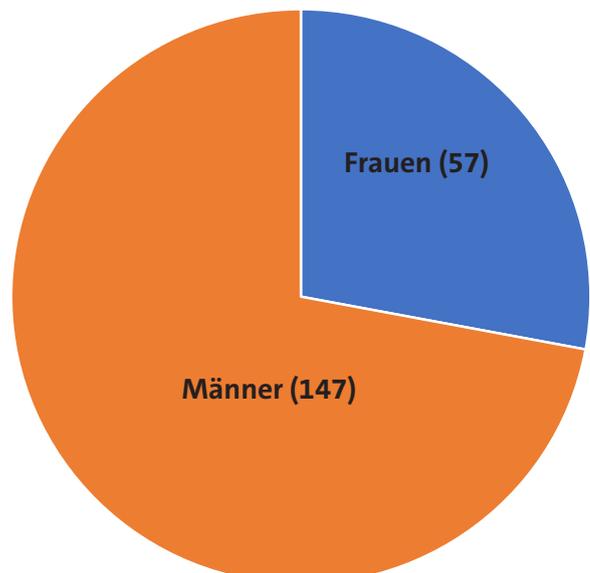
Aktuell sind zwei Frauen in Leitungsfunktionen teilzeitbeschäftigt (Stand bis 2020). Durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen werden teilzeitbeschäftigte Frauen zur Übernahme von Führungspositionen ermutigt. Zurzeit sind 40 Mitarbeiter/innen in Telearbeit eingesetzt, davon sind zwei Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen.

3. Zielvorgabe für die Besetzung von Gremien (Anzahl der Gremien: 21)

Mitglieder der entsendenden Stelle (insgesamt 51)



Mitglieder der Gremien (insgesamt 204)



Sofern die Stadt Gremien gemäß § 29 LGG bildet, wird zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen in Gremien ein Anteil von 50% Frauen der in die Gremien zu entsendenden Personen angestrebt.

Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben: Die Maßnahmen müssen realistisch, umsetzbar und messbar sein. Das Personalamt kontrolliert die Umsetzung mit Unterstützung der Frauenbeauftragten. Die Maßnahmen werden auf die jeweilige Situation der Bediensteten bedarfsorientiert zugeschnitten.



4. Fortbildungsmaßnahmen

- Es werden gezielt Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in Führungspositionen angeboten
- an teilzeitbeschäftigte Frauen richten sich spezielle Veranstaltungen zu Führen in Teilzeit
- Programme für den Führungskräftenachwuchs
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Fortbildungsprogramm der:
 - Volkshochschule Homburg
 - Verwaltungsschule des Saarlandes
 - Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes
 - Arbeitskammer
 - sonstiger Bildungsträger
- Teilnahme an Mentoring-Programmen des Frauenbüros des Saarpfalz-Kreises
- Genderübergreifende Zusammenarbeit und Führung für alle Führungskräfte

Die MitarbeiterInnen werden per E-Mail auf die Fortbildungsmaßnahmen hingewiesen (Internes Informationsmedium „Unter uns“). Die Teilnahme von Frauen ist ausdrücklich erwünscht!

4.1 Personelle Maßnahmen

- Ausschöpfung aller Beförderungsmöglichkeiten von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz
- Führen in Teilzeit: Das Personal- und Organisationsamt prüft vor dem Auswahlverfahren, ob die zu besetzende Stelle auch in Teilzeit besetzt werden kann
- Beförderungsmöglichkeiten werden auch während der Elternzeit berücksichtigt
- MitarbeiterInnen-Gespräche
- Potential-Analyse (sog. Talentepool) auch direkt nach der Ausbildung
- Ausschreibung von Führungspositionen in Teilzeit
- Einführung eines Leitfadens zur Personalentwicklung



4.2 Organisatorische Maßnahmen

- Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Gleitzeitregelungen mit Kundendienstzeiten
- gleitzeitfrei in Minus in familiären Notfällen
- großzügiger Gleitzeitrahmen: 07.00 Uhr bis 18.15 Uhr
- Alternierendes Arbeiten im Home-Office auch stunden- oder tageweise (bei Betreuungsengpässen)

Maßnahmen für Beurlaubte

- Regelmäßige Informationen per E-Mail („Unter uns“) während der Auszeit
- Teilzeit in Elternzeit, nach Bedarf kombiniert mit alternierender Home-Office-Arbeit
- Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, Maßnahmen in Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder Personalversammlungen
- Gespräche zur Wiedereingliederung
- Qualifizierungsmaßnahmen für den Wiedereinstieg

4.3 Maßnahmen zur Kinderbetreuung

- Eltern-Kind-Zimmer (z.B. zur Notfallbetreuung, Betreuung an Brückentagen)
- Ferienbetreuung

Homburg im April 2021

Der Oberbürgermeister
In Vertretung

(Michael Forster)
Bürgermeister



www.homburg.de